DOCUMENT: 840-438/007

FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL MEETING OF SENIOR STATUS OF WOMEN OFFICIALS AND DEPUTY MINISTERS RESPONSIBLE FOR LABOUR MARKET MATTERS

REUNION FEDERALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE DES HAUTS-FONCTIONNAIRES CHARGES DE LA CONDITION FEMININE ET DES SOUS-MINISTRES RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AU MARCHE DU TRAVAIL

Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women

Pour une stratégie de la main-d'oeuvre: Cadre relatif à la formation professionnelle des femmes

(Document tabled at the Annual Conference of First Ministers, Vancouver, November 20 and 21, 1986)

(Document déposé à la conférence annuelle des premiers ministres tenue à Vancouver, les 20 et 21 novembre 1986)

Federal

Fédéral

Hull, Quebec
April 23, 1987

Hull (Québec)
Le 23 avril 1987

DOCUMENT: 800-22/025

ANNUAL CONFERENCE

OF

FIRST MINISTERS

TOWARDS A LABOUR FORCE STRATEGY: A FRAMEWORK FOR TRAINING FOR WOMEN

FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL

Vancouver
November 20 and 21, 1986

TOWARDS A LABOUR FORCE STRATEGY:
A FRAMEWORK FOR TRAINING FOR WOMEN

Introduction

In November 1985, in Halifax, First Ministers laid the groundwork for a coordinated, intergovernmental approach to women's equality in the work force by adopting a working paper entitled A Framework for Economic Equality for Women. The paper represented a concrete commitment to the goal of economic equality for women. As a first step, it was agreed that federal, provincial and territorial Ministers Responsible for the Status of Women would develop a detailed strategy to address the special difficulties women face in acquiring new job skills.

From the beginning, it was understood that each jurisdiction would set its own course in the effort to achieve labour force equality for women. Beyond increasing the availability of training programs, it was also decided that governments would be able to choose from a range of policy and program options, including access to affordable child care, extension of existing maternity benefits, introduction of employment equity and pay equity legislation, and improvement of existing pension plans.

Training and skills development are often the only options open to women who want to improve their employment prospects. But training cannot be separated from the formal education system that establishes the basic foundation for women who will one day enter the work force. For this reason, governments agreed to address training and skill development in the broadest sense.

Common Barriers

In 1985 women earned on average only 66 per cent of what men earned. Since their average earnings are consistently lower than men's, many women do not have the financial resources to overcome the barriers to labour force equality. Female family heads form one of the most disadvantaged groups in Canadian society. Eighty-nine per cent of single-parent families are headed by women, and half of them live below the poverty line. Three out of every five poor adults in Canada are women.

Women in Canada face a great number of barriers that make it difficult to obtain appropriate job-related training.

Economic and social barriers

- Many women lack the resources to give up their existing jobs to enter full-time training programs.
- Women on social assistance may lose their benefits if they enroll in training programs.
- Training allowances for women who do enter full-time programs often fail to reflect the cost of living.
- The lack of affordable child care - particularly infant and after school care - is a major barrier to training for many women.
- Employers often fail to support women's career advancement through ongoing training and skill development.
- Employers are often uneasy about hiring or promoting women, especially in non-traditional jobs.

Structural Barriers

- Eligibility requirements for certain training programs often restrict women's participation.
- In rural and northern regions, the cost of travel and a lack of child care or suitable accommodation make it difficult for many women to enter training programs.
- Employment counselling is often inadequate, or oriented toward traditional jobs.
- The lack of English or French language training can prevent native and immigrant women from learning new skills.

- It is difficult to transfer credits and training credentials between provinces and countries.

- Inflexible course schedules often fail to reflect women's family-related responsibilities.

Equality in Education and Training

Education and training are essential ingredients in facilitating equality in the labour force. In recognition of this, First Ministers have made a commitment to expand learning opportunities for women to ensure th .r full and equal participation in the economic life o1 the nation.

Equality in education and training is the term used to highlight the measures necessary to achieve the goal of equality within educational and training programs across the country. These measures will ensure that the learning environment in primary, secondary and post-secondary educational institutions supports and encourages equality between women and men. Since the learning environment can extend well beyond the walls of the classroom, the principles of equality in education and training also applies to training in the work place and in other non-institutional settings. Equality in education and training involves changes in curricula, educational materials and policies to promote positive attitudes towards the abilities, accomplishments and aspirations of women. It also includes measures to ensure that women have fair access to education and training, and that the necessary support systems such as child care are available.

A special effort will be made to provide training opportunities for:

1. young women entering the job market for the first time;

2. women re-entering the job market;

3. women who need re-training or skill upgrading; and

4. women attempting to enter non-traditional fields.

In addition, training programs will be designed to meet the special needs and requirements of:

1. native women;

2. immigrant women;

3. disabled women; and

4. women in rural and northern communities.

First Ministers are committed to the principle that the participation of women in training programs should, as a minimum goal, reflect their overall representation in the work force, allowing for regional differences. As well, training should, wherever possible, be linked with income support, child care, pre-employment, and other supplementary programs to help women enter the work force.

Equality in Education and Training: A Framework for Action

First Ministers are committed to equality in education and training as a necessary prerequisite to achieving economic equality for women. It is with this goal in mind that First Ministers endorse the following measures, which together form a framework for action.

In implementing this framework, it is understood that the individual governments will determine which measures can be adopted immediately and which will be developed over the longer term, depending on their priorities and resources. It is also understood that implementation of the Framework for Action will involve continuing cooperation among the public, private and voluntary sectors.

1. Changing Attitudes

1.1 Given the significant impact of sex stereotypes on women's self-esteem and confidence, it is essential that information on career opportunities, new and emerging occupations, and the permanence of women's participation in the work force be provided to society as a whole. Governments will therefore foster partnerships with the private and voluntary sectors to advance women's economic equality.

1.2 To ensure cooperation among all participants in this process, governments will undertake a coordinated series of public education initiatives designed to change stereotypical attitudes about women's role in the work force.

2. Educational and Training Programs

2.1 Counselling

- All counselling will be non-sexist, free from prejudice and racial discrimination and reflective of the changing nature of the modern labour market.

- Counsellors will make a special effort to educate female students on the importance of mathematics and science training in determining future career options.

- Counselling services will be available as part of any training program.

2.2 Initiatives in Non-Traditional Areas

- Initiatives will be undertaken to increase the number of women in apprenticeship programs. Business and organized labour will be encouraged to establish new positions and to support the involvement of women in apprenticeships.

- The number of women in training programs for non-traditional jobs, including managerial, professional and decision-making positions, will be increased through an aggressive marketing and information campaign aimed at new candidates.

2.3 The Learning Environment

- Female instructors will be appointed in non-traditional areas wherever possible.

- Instructors, counsellors, administrators and other academic staff will be made more aware of the barriers that women face in the workplace and will be encouraged to assist women to consider a full range of occupations in planning a career.

- Governments will encourage educational institutions to increase the representation of women in senior management and decision-making positions.

2.4 Training Programs and Aids

- Training program materials and resources will reflect the cultural background as well as the economic circumstances of women.

- Educational institutions will provide some combination of catch-up courses, foundation courses, pre-trade courses and distance education to improve women's access to training.

3. Access to Training

3.1 Governments will ensure that funding for child care expenses, training allowances, accommodation allowances and transportation costs for trainees is adequate to enable women to undertake training.

3.2 Governments will take initiatives to overcome the difficulties immigrant women face in getting recognition of foreign credentials.

3.3 The scheduling of training programs will be made more flexible. Governments and institutions will consider developing modular training packages, and institutions will be encouraged to accommodate part-time workers who are attempting to upgrade their skills.

3.4 Language courses will be a standard component of training programs for immigrant and native women.

3.5 Information on training programs will be marketed to women, with a special emphasis on reaching women in rural and isolated areas and in a manner that is sensitive to different cultures and languages.

3.6 Courses will be offered in remote and northern communities where appropriate.

3.7 Governments will make provision where necessary for pre-training or bridging programs, particularly in the areas of literacy, numeracy and pre-employment skills, so that women can have access to regular training programs.

Data Collection and Evaluation

In order to be able to determine the success of these measures, the following steps will be taken:

1. Statistics on training activities will be kept in such a way as to allow all governments to monitor women's participation and their success rate.

2. There will be an evaluation of all bridging or preparatory programs to assess their role in the overall training strategy.

3. Admission criteria for training courses with low female participation will be reviewed.

4. The collected data will be reviewed to ensure that equality in education and training measures are bringing about lasting change in the economic situation of women.

Intergovernmental Cooperation

To ensure the framework for action for equality in education and training becomes a reality, First Ministers direct that:

1. a joint federal-provincial-territorial meeting of Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers with labour market responsibilities be held to implement the measures in the framework for action;

2. the Council of Ministers of Education review the progress made in implementing the relevant equality in education and training measures;

3. Ministers responsible for the Status of Women report to First Ministers at the next First Ministers' Conference on progress made in 1987.

Commitment to Action

At the 1985 Annual Conference of First Ministers, held in Halifax, First Ministers endorsed the principle of economic equality for women and set out the framework for an intergovernmental strategy for equality in the labour force. It was agreed that all governments would develop a detailed strategy to address the training needs of women. Improved access to relevant training will enable women to take full advantage of changing economic conditions. It is also understood that any investment for women will translate into increased economic benefits for all of society.

In endorsing the variety of measures outlined in the framework for action, First Ministers have reaffirmed their commitment to economic equality for women and have recognized that equality in education and training is a necessary first step to reaching this goal.

First Ministers recognize that outdated attitudes towards women's employment are responsible for many of the problems women face in the labour market. For this reason, they are committed to joining private and voluntary agencies in advancing women's economic equality. To ensure cooperation among all participants, governments will undertake a series of public education initiatives.

The framework for action is a crucial component of an overall labour force strategy. When implemented, the measures outlined here by First Ministers will help women gain access to all aspects of learning and training. As a consequence of these actions, the women of Canada will advance towards economic equality.

DOCUMENT: 840-438/007

FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL MEETING OF SENIOR STATUS OF WOMEN OFFICIALS AND DEPUTY MINISTERS RESPONSIBLE FOR LABOUR MARKET MATTERS

REUNION FEDERALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE DES HAUTS-FONCTIONNAIRES CHARGES DE LA CONDITION FEMININE ET DES SOUS-MINISTRES RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AU MARCHE DU TRAVAIL

Towards a Labour Force Strategy: A Framework for Training for Women

Pour une stratégie de la main-d'oeuvre: Cadre relatif à la formation professionnelle des femmes

(Document tabled at the Annual Conference of First Ministers, Vancouver, November 20 and 21, 1986)

(Document déposé à la conférence annuelle des premiers ministres tenue à Vancouver, les 20 et 21 novembre 1986)

Federal

Fédéral

Hull, Quebec
April 23, 1987

Hull (Québec)
Le 23 avril 1987

DOCUMENT: 800-22/ 025

CONFERENCE ANNUELLE

DES

PREMIERS MINISTRES

POUR UNE STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE :

CADRE RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

FÉDÉRAL - PROVINCIAL - TERRITORIAL

Vancouver
Les 20 et 21 novembre 1986

POUR UNE STRATÉGIE DE LA MAIN-D'OEUVRE : CADRE RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Introduction

En novembre 1985, à Halifax, les premiers ministres ont jeté les bases d'une approche intergouvernementale coordonnée relativement à l'égalité des femmes sur le marché du travail, en adoptant un document de travail intitulé "Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes". Ce document constitue un engagement concret en vue de permettre aux Canadiennes d'atteindre l'égalité économique. Dans une première étape, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la Condition féminine ont convenu d'élaborer une stratégie détaillée pour s'attaquer aux problèmes particuliers que rencontrent les femmes quand il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

Il a été convenu, dès le départ, que chaque administration élaborerait sa propre stratégie devant permettre aux Canadiennes d'en arriver à l'égalité sur le marché du travail. En plus d'améliorer l'accès aux divers programmes de formation, il a été décidé que les gouvernements pourraient choisir parmi toute une gamme de politiques et de mesures, notamment améliorer l'accès aux services de garde d'enfants, prolonger les prestations de maternité, adopter des lois relatives à l'égalité en matière d'emploi et à la parité salariale, et améliorer les régimes de pensions en vigueur.

La formation et le perfectionnement professionnel sont souvent les seul choix offerts aux femmes qui veulent améliorer leurs perspectives d'emploi. Cependant, on ne peut dissocier la formation du système d'enseignement officiel grâce auquel les femmes qui entreront un jour sur le marché du travail acquièrent les fondements de leur éducation. Pour cette raison, les gouvernements ont accepté de s'attaquer à la question de la formation et du perfectionnement professionnel de la façon la plus globale qui soit.

Obstacles courants

En 1985, la rémunération des femmes ne représentait en moyenne que soixante-six pour cent de celle des hommes. Comme leurs revenus moyens sont, règle générale, moins élevés que ceux des hommes, bien des femmes n'ont pas les ressources financières voulues pour surmonter les obstacles à l'égalité sur le marché du travail. Les femmes chefs de famille constituent l'un des groupes les plus défavorisés de la société canadienne. Quatre-vingt-neuf pour cent des familles monoparentales ont à leur tête une femme et la moitié d'entre elles vivent sous le seuil de la pauvreté. Sur cinq adultes pauvres au Canada, trois sont des femmes.

Au Canada, les femmes qui désirent acquérir une formation professionnelle adéquate en vue d'obtenir un emploi doivent surmonter plusieurs obstacles.

<u>Obstacles d'ordre socio-économique</u>

- Bon nombre de femmes ne disposent pas de ressources suffisantes pour renoncer à leur emploi actuel afin d'entreprendre des programmes de formation à temps complet.

- Les femmes qui sont bénéficiaires de l'aide sociale risquent de perdre leurs prestations si elles s'inscrivent à un programme de formation.

- Souvent, les allocations de formation accordées aux femmes qui entreprennent des programmes à temps complet ne correspondent pas au coût de la vie réel.

- Le manque de services de garde abordables, plus particulièrement pour les enfants en bas âge et les écoliers après les heures de classe, constitue un obstacle majeur à la formation pour de nombreuses femmes.

- Trop souvent, les employeurs négligent d'offrir aux femmes la possibilité de recevoir une formation continue et de se perfectionner en cours d'emploi, ce qui nuit à leur avancement professionnel.

- Les employeurs hésitent fréquemment à engager des femmes ou à leur accorder des promotions, plus particulièrement quand il s'agit d'emplois non traditionnels.

Obstacles d'ordre structurel

- Les conditions d'admissibilité à certains programmes de formation limitent souvent la participation des femmes.

- Dans les régions rurales et septentrionales, les frais de déplacement et l'absence de services de garde ou d'hébergement convenables rendent l'accès aux programmes de formation difficile pour un grand nombre de femmes.

- L'orientation en matière d'emploi est souvent insuffisante ou axée sur les secteurs dits traditionnels.

- Le manque de connaissance de l'anglais ou du français peut empêcher les femmes autochtones et les immigrantes d'acquérir de nouvelles compétences.

- La reconnaissance d'équivalences dans la formation d'une province à l'autre et d'un pays à l'autre est souvent difficile.

- Les horaires de cours manquent de souplesse et ne tiennent pas compte des responsabilités familiales des femmes.

Égalité en matière d'éducation et de formation

L'éducation et la formation sont des éléments déterminants pour l'atteinte de l'égalité sur le marché du travail. Conscients de ce fait, les premiers ministres se sont engagés à augmenter les possibilités d'apprentissage pour les femmes afin d'assurer leur participation égale et entière à la vie économique du pays.

"Égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle" est l'expression utilisée pour souligner les mesures nécessaires en vue d'atteindre l'objectif d'égalité dans les programmes de formation professionnelle et d'éducation de l'ensemble du pays. Par ces mesures, on veut s'assurer que le milieu éducatif dans les établissements d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire favorise et appuie l'égalité entre les femmes et les hommes. Étant donné que le milieu éducatif déborde largement le cadre de la salle de classe, les principes d'égalité s'appliquent aussi au milieu de travail et aux autres milieux de formation. Ils entraînent des changements aux programmes scolaires, aux matériels et pratiques didactiques et aux politiques, changements qui ont pour but de promouvoir des attitudes positives face aux compétences, aux réalisations et aux aspirations des femmes. Il importe également de garantir aux femmes un accès égal à l'éducation et à la formation, d'une part, et de leur fournir les appuis logistiques nécessaires tels les services de garde d'enfants, d'autre part.

Un effort spécial permettra d'offrir des possibilités de formation aux groupes suivants :

1. les jeunes femmes qui font leur entrée sur le marché du travail;

2. les femmes qui reviennent sur le marché du travail;

3. les femmes qui ont besoin de recyclage ou de perfectionnement; et

4. les femmes qui tentent d'entrer dans des domaines non traditionnels.

En outre, il faudra concevoir les programmes de formation de façon à tenir compte des besoins et des exigences propres aux :

1. femmes autochtones;

2. immigrantes;

3. handicapées;

4. femmes des communautés rurales ou du Nord du pays.

Les premiers ministres ont souscrit au principe selon lequel la participation des femmes aux programmes de formation doit correspondre, à tout le moins, à la part qu'elles occupent de façon globale sur le marché du travail, compte tenu des disparités régionales. En outre, les programmes de formation doivent, dans la mesure du possible, être liés à des programmes supplémentaires de maintien du revenu, de garde d'enfants, de préparation à l'emploi, ainsi qu'à toute autre mesure visant à aider les femmes à intégrer le marché du travail.

Égalité en matière d'éducation et de formation : cadre d'intervention

Les premiers ministres conviennent que l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle est le préalable nécessaire à l'égalité économique des Canadiennes. À la lumière de cet objectif, les premiers ministres donnent leur appui aux mesures énumérées ci-après qui composent un cadre d'intervention.

En appliquant ce cadre d'intervention, il est entendu que les gouvernements individuels décideront des mesures qui peuvent être adoptées immédiatement et de celles qui seront élaborées sur une plus longue période, selon leurs priorités et leurs ressources. Il est également entendu que la mise en oeuvre du cadre d'intervention nécessitera la coopération soutenue des secteurs public, privé et bénévole.

1. <u>Changement des attitudes</u>

1.1 Étant donné le fort impact qu'ont les stéréotypes sexuels sur les femmes au chapitre de l'estime de soi et de la confiance en soi, il est essentiel que l'information sur les possibilités de carrière, sur les occupations nouvelles et en

demande, et sur la participation permanente des femmes à la vie économique soit fournie à l'ensemble de la société. Les gouvernements s'associeront donc avec le secteur privé et les organismes bénévoles afin de promouvoir l'égalité économique des femmes.

1.2 Afin d'assurer la collaboration de tous les intervenants à ce processus, les gouvernements entreprendront une série coordonnée d'activités d'éducation du public en vue de changer les attitudes stéréotypées au sujet du rôle des femmes sur le marché du travail.

2. Programmes d'éducation et de formation

2.1 Orientation scolaire et professionnelle

- Toute orientation sera non sexiste, exempte de préjugés et de discrimination raciale, et elle sera un reflet de la nature changeante du marché du travail moderne.

- Les conseillers en orientation feront un effort particulier pour sensibiliser les étudiantes à l'importance des mathématiques et des sciences si elles ne veulent pas limiter leurs futurs choix de carrière.

- Les services d'orientation feront partie intégrante de tout programme de formation.

2.2 Initiatives dans les domaines dits non traditionnels

- On prendra des mesures visant à accroître le nombre de femmes admises aux programmes d'apprentissage. On encouragera les milieux d'affaires et les syndicats à créer de nouveaux postes et à appuyer la participation accrue des femmes aux programmes d'apprentissage.

- On accroîtra le nombre de femmes inscrites dans les programmes de formation qui débouchent sur des emplois non traditionnels, y compris des postes de direction, des postes professionnels et des postes de responsabilité, en mettant en oeuvre une stratégie dynamique de commercialisation et d'information destinée à recruter de nouvelles candidates.

2.3 Le milieu de formation

- On recrutera des formatrices pour les secteurs non traditionnels, chaque fois que la chose sera possible.

- On sensibilisera les formateurs, les conseillers, les administrateurs et autres employés du milieu académique aux obstacles que les femmes rencontrent sur le marché du travail et on les incitera à aider les femmes à tenir compte de toute la gamme des professions lorsqu'elles planifient leur carrière.

- Les gouvernements encourageront les établissements d'enseignement à augmenter le nombre de femmes aux postes de haute direction et aux postes de responsabilité.

2.4 Programmes de formation et aides didactiques

- Le matériel et les ressources didactique utilisés pour les programmes de formation seront adaptés au bagage culturel et à la situation économique des femmes.

- Les établissements d'enseignement offriront une gamme de cours de mise à niveau, de cours de formation de base, de cours préparatoires à l'emploi et d'enseignement à distance afin de faciliter l'accès des femmes à la formation.

3. Accès à la formation

3.1 Les gouvernements prévoieront un financement adéquat au titre des frais de garde d'enfants, des allocations de formation et des indemnités d'hébergement et de déplacement pour les participantes aux programmes de formation de manière à permettre aux femmes d'entreprendre la formation désirée.

3.2 Les gouvernements s'emploieront à éliminer les difficultés qu'éprouvent les immigrantes à faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elles ont acquises à l'étranger.

3.3 On verra à ce que les calendriers des programmes de formation soient plus souples. Les gouvernements et les établissements étudieront la possibilité de mettre sur pied des programmes de formation par module; on incitera les établissements d'enseignement à admettre les travailleuses à temps partiel qui veulent parfaire leurs compétences.

3.4 Des cours de langue feront partie intégrante des programmes de formation offerts aux femmes autochtones et aux immigrantes.

3.5 On diffusera l'information voulue sur les programmes de formation en s'assurant que les femmes des communautés rurales ou isolées y ont accès et en tenant compte des particularités culturelles et linguistiques.

3.6 Lorsque cela sera nécessaire, des cours seront offerts dans les communautés éloignées et septentrionales.

3.7 Les gouvernements s'occuperont, là où ce sera nécessaire, de satisfaire les besoins en formation préparatoire et en programmes de transition, plus particulièrement en matière d'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul, ou d'acquisition de compétences préalables à l'emploi, de manière à ce que les femmes puissent avoir accès aux programmes réguliers de formation.

Collecte et évaluation des données

Les mesures suivantes seront prises afin de pouvoir connaître le taux de succès de ces initiatives:

1. Collecte de statistiques sur les activités de formation, de manière à ce que les gouvernements puissent surveiller le taux de participation des femmes et leur taux de réussite.

2. Évaluation de tous les programmes préparatoires ou transitoires pour évaluer leur rôle dans la stratégie globale de formation.

3. Étude des critères d'admission aux cours de formation pour lesquels le taux de participation des femmes est peu élevé.

4. Examiner les données recueillies afin de s'assurer que les mesures prises pour parvenir à l'égalité en matière d'éducation et de formation se traduisent par une amélioration permanente de la situation économique des femmes.

Collaboration intergouvernementale

Afin que le cadre d'intervention concernant l'égalité en matière d'éducation et de formation devienne réalité, les premiers ministres demandent :

1. qu'une conférence fédérale-provinciale-territoriale mixte des ministres responsables de la condition féminine et des ministres responsables de l'emploi ait lieu pour amorcer la mise en application des mesures préconisées dans le cadre d'intervention;

2. que le Conseil des ministres de l'Éducation examine les progrès accomplis dans la mise en œuvre de mesures visant l'égalité en matière d'éducation et de formation professionnelle;

3. que les ministres responsables de la condition féminine fassent rapport aux premiers ministres des progrès réalisés en 1987, lors de la prochaine conférence des premiers ministres.

Engagement à agir

Lors de la conférence qui s'est tenue à Halifax en 1985, les premiers ministres ont souscrit au principe de l'égalité économique des femmes et ont jeté les bases d'un cadre de travail en vue d'en arriver à une stratégie intergouvernementale d'égalité sur le marché du travail. Il a été convenu que tous les gouvernements élaboreraient une stratégie détaillée permettant de traiter des besoins des femmes en matière de formation. Un meilleur accès à une formation adéquate permettra aux femmes de tirer pleinement avantage de la situation économique changeante. On reconnaît également que toute mesure visant à favoriser les femmes se traduira par des avantages économiques accrus pour l'ensemble de la société.

En appuyant les diverses mesures énoncées dans le cadre d'intervention, les premiers ministres ont affirmé à nouveau leur engagement face à l'égalité économique des femmes et ont reconnu que l'égalité en matière d'éducation et de formation est une première étape nécessaire pour atteindre cet objectif.

Les premiers ministres reconnaissent que certaines attitudes dépassées quant à l'emploi des femmes sont à l'origine de bon nombre des problèmes auxquels font face les Canadiennes sur le marché du travail. Pour cette raison, ils se sont engagés à collaborer avec le secteur privé et les organismes bénévoles pour promouvoir l'égalité économique des femmes. En vue d'assurer la collaboration de tous les intervenants, les gouvernements entreprendront une série d'activités d'éducation du public.

Le cadre d'intervention est un élément essentiel de la stratégie globale visant la main-d'oeuvre. Lorsqu'elles seront mises en oeuvre, les mesures présentées ici par les premiers ministres garantiront aux femmes un accès plus facile à tous les volets de l'enseignement et de la formation, ce qui permettra aux Canadiennes de progresser vers l'égalité économique.